



## **LE DELEGUE SYNDICAL**

*Articles L.2143-1 à L.2143-23 du code du travail*

### **Désignation**

Le Délégué syndical (DS) doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai d'un an est réduit à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

**Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés**, les organisations syndicales (OS) représentatives dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au CSE comme DS. **Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.** Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au CSE pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de DS.

**Dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés**, chaque OS représentative, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections au comité social et économique (CSE), quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs DS pour la représenter auprès de l'employeur.

Si aucun des candidats présentés par l'OS aux élections professionnelles ne remplit les conditions ou, s'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS, **une OS représentative peut désigner un DS parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE.**

**La désignation d'un DS peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.** Elle peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.

**Dans les entreprises de moins de 300 salariés** et dans les établissements appartenant à ces entreprises, **le DS est, de droit, représentant syndical au CSE.** Il est, à ce titre, destinataire des informations fournies au CSE

**Dans les entreprises d'au moins 500 salariés**, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un DS supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE et s'il compte au moins un élu dans l'un des 2 autres collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections au CSE, quel que soit le nombre de votants. Dans les entreprises de moins de 2000 salariés comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat peut désigner l'un de ses DS d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de DS central d'entreprise.



Les noms du ou des DS sont portés à la connaissance de l'employeur et sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales. La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'inspection du travail. La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué. Les contestations relatives aux conditions de désignation des DS légaux ou conventionnels sont de la compétence du juge judiciaire (recours dans les 15 jours) .

Les fonctions de DS sont compatibles avec celles de membre de la délégation du personnel au CSE ou de représentant syndical à ce comité.

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, le mandat du DS ou du DS central subsiste lorsque l'entreprise qui fait l'objet de la modification conserve son autonomie juridique.

Le mandat de DS prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'OS l'ayant désigné.

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de 50 salariés, la suppression du mandat de DS est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, le directeur de la DEETS peut décider que le mandat de DS prend fin.

## **Exercice des fonctions**

### **Heures de délégation**

Chaque DS dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

1° 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;

2° 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;

3° 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

**Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.**

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié en forfait jour, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, le représentant du personnel en bénéficie.

**Dans les entreprises ou établissements où sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat de DS. Ils en informent l'employeur.**

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié en forfait jour, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel.



**Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses DS et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :**

1° 12 heures par an dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés ;

2° 18 heures par an dans celles d'au moins mille salariés.

Chaque DS peut utiliser des heures de délégation, hormis celles mentionnées ci-dessus, pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

**Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.** L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire. Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les temps de délégation.

### **Déplacements et circulation**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

### **Secret professionnel**

Les délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

### **Conditions de désignation dérogatoire**

Lorsqu'en raison d'une carence au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles, un DS n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou lorsqu'il n'existe pas de DS dans l'entreprise ou l'établissement, le représentant de la section syndicale (voir fiche de la section syndicale) désigné par une OS de salariés affiliée à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel peut disposer, sur mandatement par son OS, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement. Si, à l'issue des élections professionnelles suivant le mandatement du représentant de la section syndicale, l'OS à laquelle il est adhérent n'est pas reconnue représentative et nomme un autre représentant de la section syndicale, celui-ci ne peut pas être mandaté jusqu'aux 6 mois précédant les dates des élections professionnelles.